

MERIT Report

Partner:innen in
Rechtsanwaltskanzleien

2026

Zum Bericht

Dieser Bericht dokumentiert die Geschlechterverteilung auf den Ebenen Partner:innen und Equity-Partner:innen in österreichischen Rechtsanwaltskanzleien.

Die Einteilung der MERIT Liste in grüne, gelbe und rote Bereiche soll auf einem Blick deutlich machen, welchen Unternehmen die Umsetzung von gemischter Führung am besten gelingt und wo noch Aufholbedarf besteht. Die Systematik orientiert sich an der Einteilung der AllBright-Stiftung.

Die verwendeten Daten basieren auf Informationen von Kanzleiwebseiten und dem Firmenbuch der Republik Österreich – justizonline.gv.at. Im Rahmen der Qualitätssicherung wurden die im Bericht angeführten Unternehmen hinsichtlich der Richtigkeit ihrer unternehmensbezogenen Angaben kontaktiert. Die bereitgestellten Inhalte dienen ausschließlich allgemeinen Informationszwecken. Trotz größtmöglicher Sorgfalt bei der Erstellung übernimmt MERIT Austria keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte.

Stichtag 01. Februar 2026.

Herausgeberin:
MERIT Austria
Kolingasse 3, 1090 Wien
office@merit-austria.at
www.merit-austria.at

Inhalt, Konzeption und Umsetzung:
MERIT Austria

Redaktion:
Ulrike Farnik, Jakob Ehrenbrandtner

Partnerin für strategische Presse-
und Öffentlichkeitsarbeit:
clavis Kommunikationsberatung GmbH

Design: Mariella Havlicek, Paul Jakob

Inhalt

4	Editorial
5	MERIT Austria
6	Ergebnisse
8	Die MERIT Liste
11	Der typische Kanzleipartner
12	Arbeitsrealität, Karrierewege und Unternehmenskultur in der Kanzlei
14	Frauen an der Spitze?
16	Gleichberechtigung passiert nicht, man muss sie gestalten
18	Diversität ist Teil unserer DNA
20	Das sagt der MERIT Beirat

Editorial

Zahlreiche Rankings prägen jedes Jahr die Kanzleilandschaft. Warum also nicht auch eines, das zeigt, wie es um gemischte Führung in Kanzleien steht?

Wer in Österreich nach einer Rechtsanwältin sucht, wird schnell fündig. Auch auf Konzipient:innen-Ebene sind Frauen längst angekommen, oft sogar in der Mehrheit. Doch je weiter der Blick nach oben wandert, desto dünner wird der Frauenanteil.

Vor fast hundert Jahren, im Jahr 1928, wurde Marianne Beth als erste Frau in die Liste der Rechtsanwälte der Rechtsanwaltskammer Wien eingetragen. Knapp ein Jahrhundert später liegt der Frauenanteil auf Partner:innenebene der größten österreichischen Anwaltskanzleien bei 21%. Bei den Equity-Partner:innen – also dort, wo über Strategie, Gewinnverteilung und die Zukunft der Kanzlei entschieden wird – sind es nur noch 16 %, ein Vergleichswert ähnlich wie in Deutschland, erhoben im Frühjahr 2025 von der deutschen Allbright Stiftung.

Zwischen Ausbildung und Führung öffnet sich also eine Schere, die sich mit dem bloßen Verweis auf individuelle Karriereentscheidungen nicht erklären lässt.

Dass es auch anders geht, zeigt dieser Fokusreport ebenfalls. Drei Kanzleien erreichen bereits einen Frauenanteil von über 40 % bei den Partner:innen und den Equity-Partner:innen und beweisen, dass gemischte Führungsteams in Kanzleien möglich und erfolgreich sind. Sie zeigen auch, dass moderne Partnerschaftsmodelle, flexible Karrierewege und eine offene Führungskultur dazu beitragen, Frauen an der Kanzleispitze ankommen zu lassen. Die Frage ist also nicht, ob es geht, sondern warum es nicht mehr Kanzleien tun.

Anwaltskanzleien sind Wissensunternehmen. Ihr wichtigstes Kapital sind ihre Köpfe. In einem Markt, der zunehmend um die besten Talente konkurriert, ist es eine strategische Frage, ob eine Kanzlei es schafft, Karrierewege so zu gestalten, dass sie für alle Talente attraktiv

und erreichbar sind oder ob sie auf einen erheblichen Teil ihres Potenzials verzichtet.

Kanzleien beraten die Vorstände und Aufsichtsräte, die der erste MERIT-Report bereits analysiert hat. Sie begleiten Vorstandsbesetzungen, erstellen Corporate-Governance-Codices und beraten Nominierungsausschüsse. Wenn sie selbst nicht divers aufgestellt sind, perpetuieren sie das System. Die Rechtsabteilungen großer österreichischer Unternehmen werden zunehmend von Frauen geführt. Die Irritation über hauptsächlich männlich besetzte Beraterteams auf der anderen Seite des Tisches wächst – ein Argument, das auch für die Kanzleien selbst wirtschaftlich relevant ist.

Dieser Report liefert die Datengrundlage, um den Status quo transparent zu machen, nicht als Anklage, sondern als Ausgangspunkt für eine sachliche Auseinandersetzung mit der Frage, wie Kanzleien die vorhandenen Talente, die exzellenten Anwältinnen und ihr Führungspotenzial besser nutzen können.

Jakob Ehrenbrandtner | Ulrike Farnik | Vorstand MERIT Austria



MERIT Austria

Performance braucht alle Talente. Mit diesem Leitgedanken wurde MERIT Austria gegründet. Wir sind eine unabhängige, gemeinnützige Organisation für Gleichstellung und Chancengleichheit. Wir stehen für Führungsmodelle, in denen Positionen nach dem meritokratischen Ansatz besetzt werden: nach Leistung, Wirksamkeit, Fähigkeiten und Potenzial – unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe.

In vielen Organisationen sind Führungspositionen nach wie vor unausgewogen besetzt. Diese Disparitäten sind nicht allein individuelle Entscheidungen, sondern Ergebnis gewachsener Strukturen, kultureller Prägungen und institutioneller Rahmenbedingungen. Dadurch bleibt ein erheblicher Teil des verfügbaren Talentpotenzials ungenutzt. Ein dauerhafter Überhang an Männern in Führungspositionen lässt sich nicht sachlich begründen, weil Talent, Leistung und Potenzial bei Frauen und Männern gleichermaßen verteilt sind. Der Rückgriff auf einen immer wiederkehrenden ähnlichen Typus spiegelt diese Erkenntnis nicht wider.

Kein Fortschritt gelingt, wenn die Hälfte der Talente draußen bleibt. Gleichzeitig zeigt die Forschung klar: Gemischte Führungsteams sind innovativer, resilienter und wirtschaftlich erfolgreicher. Es geht also nicht nur um Fairness, sondern um bessere Ergebnisse. Deshalb müssen wir schneller mehr Frauen in Führung bringen.

Ausgangspunkt unserer Arbeit ist nicht nur ein Gleichstellungsnarrativ, sondern auch die evidenzbasierte und systemische Beobachtung, wie unausgewogene Führungsanteile entstanden sind und welche Maßnahmen es braucht, um diese zu ändern. Dabei richten wir den Blick bewusst auch auf das, was bereits funktioniert: Unternehmen, die gemischte Führung erfolgreich leben, zeigen, dass Veränderung möglich ist – und dass sie sich lohnt. Diese Beispiele wollen wir sichtbar machen und in den Mittelpunkt stellen.

Wir wollen mit einem daten- und forschungsbasierten Diskurs das Bewusstsein für ausgewogene Führungsteams schärfen und deren Förderung vorantreiben. Dazu präsentieren wir Fakten, zeigen beste Beispiele und fordern Maßnahmen zur Weiterentwicklung von Geschlechterparität auf allen Führungsebenen.

Wir fördern den Dialog zwischen Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft. Gleichstellung ist für uns nicht nur ein gesellschaftspolitisches Anliegen, sondern auch ökonomische Notwendigkeit.

Wir setzen uns dafür ein, dass Talent und Leistung den beruflichen Erfolg entscheiden und Strukturen geschaffen werden, die echte Chancengleichheit ermöglichen. Organisationen, die ihr gesamtes Talentpotenzial nutzen, erhöhen ihre Innovationskraft, stärken ihre Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit.

Wir sind überzeugt, dass nachhaltige wirtschaftliche und gesellschaftliche Performance nur dort entsteht, wo das gesamte Talentpotenzial – unabhängig vom Geschlecht – systematisch auf allen Ebenen eingebunden wird und die Besten führen.

Was wir konkret tun

- Erhebung und Analyse relevanter Kennzahlen in Studien, Publikationen und Forschungsprojekten zu Gleichstellung und gemischter Führung
- Aufbereitung der Ergebnisse in verständlicher und zugänglicher Form
- Durchführung von Bildungsprogrammen und Dialogformaten für inklusive Führungskulturen
- Sichtbarkeit von Best-Practice-Beispielen und gemischter Führung auf unseren Dialogkanälen und Veranstaltungen
- Identifikation und Förderung von Führungspersönlichkeiten durch Fellowships, Mentoring und Assessments

Ergebnisse

Der letzte Jahr von der AllBright-Stiftung veröffentlichte Kanzleireport zeigt, dass es in Deutschlands 20 größten Kanzleien nur 16% Partnerinnen gibt. Österreich liegt vergleichsweise mit 21% Partnerinnen und 16% Equity-Partnerinnen auf einem ähnlichen Niveau, jedoch immer noch in einem sehr niedrigem Bereich, der auf strukturelle Hürden schließen lässt.

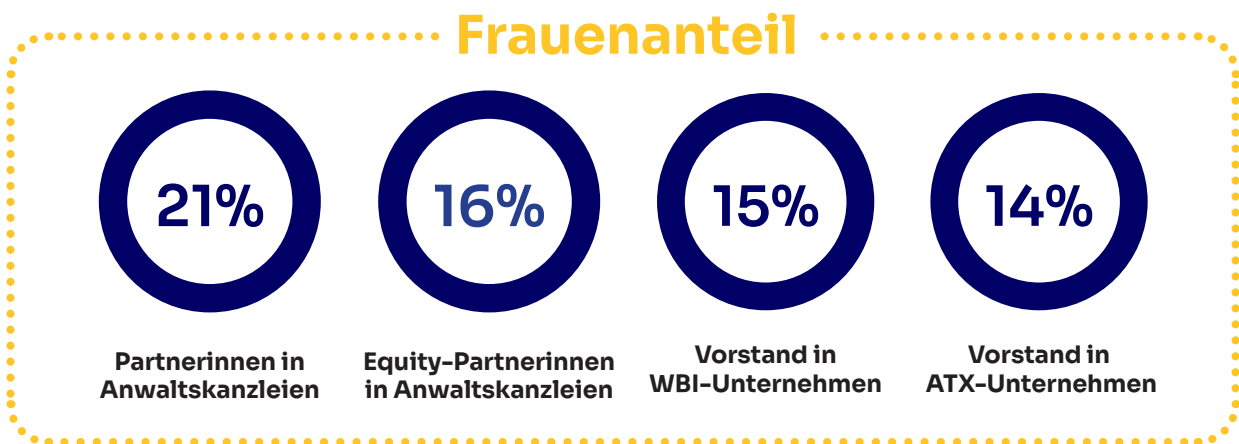
Partner-Ebene: Die erste Hürde zur Teilnahme am Kanzleitisch

Von 586 Partner:innen sind 464 Männer (79%) und 122 Frauen (21%). Drei Unternehmen schaffen hier die wichtige 40%-Hürde.

Equity-Partner-Ebene: Die harte Währung von Beteiligung am Kanzleitisch

Von 439 Gesellschafter:innen sind 367 Männer (84%) und 72 Frauen (16%). Auch hier haben drei Unternehmen einen Frauenanteil von mehr als 40%. Das sind dieselben Kanzleien, die dies auch schon auf der Partner-Ebene umgesetzt haben.

Vergleicht man den Frauenanteil in den Kanzleien mit dem Anteil in den WBI-Unternehmen (Wiener-Börse-Index-Unternehmen) bzw. ATX-Unternehmen so sieht man, dass die Kanzleien bei den Partnerinnen um mehr als 6 Prozentpunkte besser liegen.



Die wichtigsten Fakten auf einem Blick

- 3 Kanzleien erreichen sowohl auf Partner-Ebene als auch auf Equity-Partner-Ebene einen Frauenanteil von mindestens 40 %.
- 2 Kanzleien haben keine Frau auf Partner-Ebene.
- 9 Kanzleien haben keine Frau auf Equity-Partner-Ebene.
- Rechtsanwaltskanzleien liegen im Schnitt um mehr als 6 Prozentpunkte besser als die börsennotierten österreichischen Unternehmen.

Ergebnisse

Die Österreichische Rechtsanwaltskammer (ÖRAK) veröffentlicht jährlich Mitgliederdaten, die ein klares Bild der geschlechtsspezifischen Schere zeigen (Stand 31.12.2025):

Rechtsanwält:innen:

- Gesamt: 7.151
- Frauen: 1.832 → 25,6%
- Männer: 5.319 → 74,4%

Rechtsanwaltsanwärter:innen:

- Gesamt: 2.370
- Frauen: 1.247 → 52,6%
- Männer: 1.123 → 47,4%

Die Schere öffnet sich entlang des Karrierewegs („Leaky Pipeline“). Österreichische Wirtschaftskanzleien verfügen über eine mehrheitlich weibliche Talentpipeline, verlieren jedoch einen Großteil dieses Potenzials auf dem Weg zur Partnerschaft. Das Problem liegt nicht im Nachwuchs, sondern in strukturellen Rahmenbedingungen. Bei den Anwält:innen sind Frauen bereits in der Mehrheit (52,6 %), bei den eingetragenen Anwält:innen nur noch ein Viertel (25,6 %), Mehr als die Hälfte der Auszubildenden sind weiblich, aber nur ein Viertel der zugelassenen Anwälte sind Frauen. Der Bruch passiert während und nach der Ausbildungsphase – und verschärft sich auf dem Weg zur Partnerschaft weiter, wo durchschnittlich nur mehr 21 % Frauenanteil herrscht und auf bei Equity-Partnerebene nochmal auf 16 % reduziert wird.

- 52,6% der Rechtsanwaltsanwärter:innen sind Frauen
- 25,6% der eingetragenen Anwält:innen sind Frauen
- 21% erreichen die Partnerebene
- 16% erreichen die Equity-Partnerschaft

Wie steht es um gemischte Führung in der Österreichischen Rechtsanwaltskammer (ÖRAK)?

Das Präsidium der Österreichischen Rechtsanwaltskammern setzt sich zwar formal ausgewogen aus zwei Männern und zwei Frauen zusammen, allerdings wird es von einem männlichen Präsidenten geleitet.

Auch die Spitze des Generalsekretariats ist männlich besetzt, wenngleich beide Stellvertretungen von Frauen wahrgenommen werden. Im Präsidentenrat offenbart sich ein deutliches Ungleichgewicht: Neun Männer stehen hier einer einzigen Frau gegenüber (Quelle: www.oerak.at)

Doch künftig gibt es genug weibliches Potenzial für Kanzlei und spätere Partnerschaft. Mit Stand 31.12.2025 sind 52,6% aller Rechtsanwaltsanwärter:innen weiblich (Quelle: www.oerak.at).

Die MERIT Liste

Ebene Partner:innen in Rechtsanwaltskanzleien

Partner:innen gestalten die fachliche und wirtschaftliche Entwicklung der Kanzlei aktiv mit, führen Teams und verantworten Mandantenbeziehungen. Eine Beteiligung am Gesellschaftskapital ist dabei nicht zwingend vorgesehen.

Die MERIT Liste dient dem raschen Überblick zur Erfassung in der Entwicklung von gemischter Führung. Die Unternehmen sind in drei Kategorien gegliedert:

Grün: Unternehmen mit mindestens 40 % Partner:innen

Gelb: Unternehmen mit mindestens einer Partner:in, aber unter 40 % Partner:innen

Rot: keine einzige Partner:in

3

Pelzmann Gall Größ Rechtsanwälte (EY Law)	50%
DLA Piper Weiss-Tessbach Rechtsanwälte	47%
PHH Rechtsanwält:innen	43%

29

Vavrovsky Heine Marth Rechtsanwälte	38%
Jank Weiler Operenyi Rechtsanwälte (Deloitte Legal)	33%
Baker McKenzie Rechtsanwälte	33%
Lansky, Ganzger, Goeth & Partner Rechtsanwälte	33%
Schiefer Rechtsanwälte	33%
Natlacen Walderdorff Cancola Rechtsanwälte (Taylor Wessing)	29%
Buchberger Ettmayer Rechtsanwälte (KPMG law)	29%
SAXINGER Rechtsanwälte	28%
KWR Karasek Wietrzyk Rechtsanwälte	23%
CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte	23%
Freshfields Rechtsanwälte	21%
hba Rechtsanwälte	21%
bpv Hügel Rechtsanwälte	20%
WOLF THEISS Rechtsanwälte	20%
PwC Legal Rechtsanwälte	20%
Schönherr Rechtsanwälte	19%
E+H Rechtsanwälte	17%
BINDER GRÖSSWANG Rechtsanwälte	17%
Schramm Öhler Rechtsanwälte	17%
Haslinger / Nagele Rechtsanwälte	16%
DORDA Rechtsanwälte	15%
CERHA HEMPEL Rechtsanwälte	13%
GRAF ISOLA Rechtsanwälte	13%
DSC Doralt Seist Csoklich Rechtsanwälte	11%
Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte	11%
Herbst Kinsky Rechtsanwälte	11%
ScherbaumSeebacher Rechtsanwälte	9%
BRANDL TALOS Rechtsanwält:innen	9%
Brauneis Rechtsanwälte	8%

2

Niederhuber & Partner Rechtsanwälte (NHP)
Wess Kux Kispert & Eckert Rechtsanwalts (WKK Law)

Stichtag für die Datengrundlage ist der 01. Februar 2026. | Quelle: Webseiten der Kanzleien

Die MERIT Liste

Ebene Equity-Partner:innen in Rechtsanwaltskanzleien

Equity-Partner:innen sind Gesellschafter:innen der Kanzlei. Sie tragen unternehmerisches Risiko, sind am Gewinn beteiligt und treffen die strategischen Entscheidungen über die Zukunft der Kanzlei.

Die MERIT Liste dient dem raschen Überblick zur Erfassung in der Entwicklung von gemischter Führung. Die Unternehmen sind in drei Kategorien gegliedert:

Grün: Unternehmen mit mindestens 40 % Partnerinnen

Gelb: Unternehmen mit mindestens einer Partnerin, aber unter 40 % Partnerinnen

Rot: keine einzige Partnerin

3

Pelzmann Gall Groß Rechtsanwälte (EY Law)	44%
DLA Piper Weiss-Tessbach Rechtsanwälte	44%
PHH Rechtsanwältl:innen	40%

22

Schiefer Rechtsanwälte	33%
Buchberger Ettmayer Rechtsanwälte (KPMG law)	29%
Freshfields Rechtsanwälte	25%
KWR Karasek Wietrzyk Rechtsanwälte	23%
SAXINGER Rechtsanwälts	22%
CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte	22%
bpv Hügel Rechtsanwälte	21%
hba Rechtsanwälte	21%
Natlacen Walderdorff Cancola Rechtsanwälte (Taylor Wessing)	20%
PwC Legal Rechtsanwälte	20%
Jank Weiler Operenyi Rechtsanwälte (Deloitte Legal)	17%
E+H Rechtsanwälte	17%
Haslinger / Nagele Rechtsanwälte	15%
CERHA HEMPEL Rechtsanwälte	15%
GRAF ISOLA Rechtsanwälte	13%
Schönherr Rechtsanwälte	12%
WOLF THEISS Rechtsanwälte	12%
Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte	11%
DORDA Rechtsanwälte	11%
BINDER GRÖSSWANG Rechtsanwälte	11%
Herbst Kinsky Rechtsanwälte	11%
BRANDL TALOS Rechtsanwältl:innen	9%

9

Brauneis Rechtsanwälte
Niederhuber & Partner Rechtsanwälte (NHP)
Wess Kux Kispert & Eckert Rechtsanwälts (WKK Law)
Schramm Öhler Rechtsanwälte
Vavrovsky Heine Marth Rechtsanwälte
Baker McKenzie Rechtsanwälte
Lansky, Ganzger, Goeth & Partner Rechtsanwälte
DSC Doralt Seist Csoklich Rechtsanwälte
ScherbaumSeebacher Rechtsanwälte

Stichtag für die Datengrundlage ist der 24.Februar 2026 | Quelle: Republik Österreich Firmenbuch

Bekenntnis zu Diversity

Die Analyse zeigt, dass 15 der untersuchten 34 Kanzleien auf ihrer Website zum Thema Diversity informieren. Sechs dieser Unternehmen wurde das EqualitA-Gütesiegel des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft verliehen.

EY Law
Schiefer Rechtsanwälte GmbH
SAXINGER Rechtsanwalts GmbH
KWR Karasek Wietrzyk Rechtsanwälte GmbH
E+H Rechtsanwälte GmbH
DORDA Rechtsanwälte GmbH

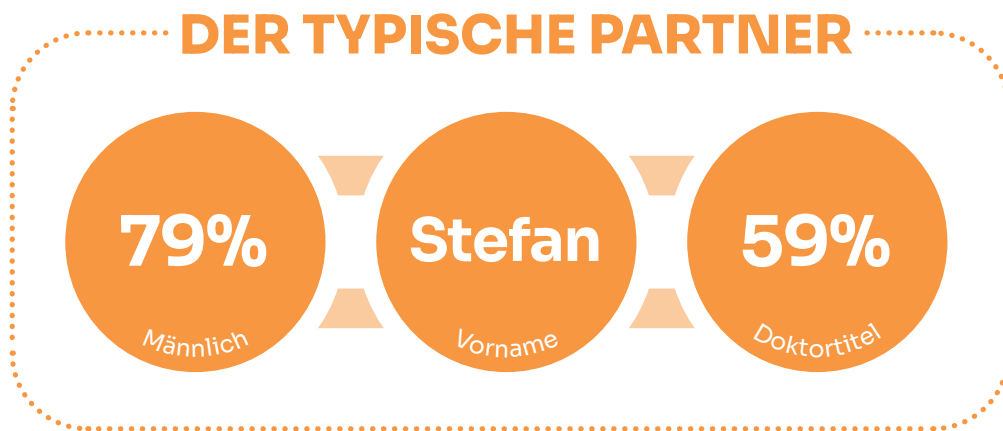
Dieses Gütesiegel zeichnet Unternehmen und Organisationen aus, die sich besonders für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen, Frauen im Unternehmen fördern, Frauenkarrieren sichtbar machen und somit die Chancengerechtigkeit vorantreiben.

Der typische Kanzleipartner

Analysiert man die veröffentlichten Partner, so ist der typische Kanzleipartner zu fast 80 % männlich, heißt Stefan und trägt zu 59 % einen Dokortitel.

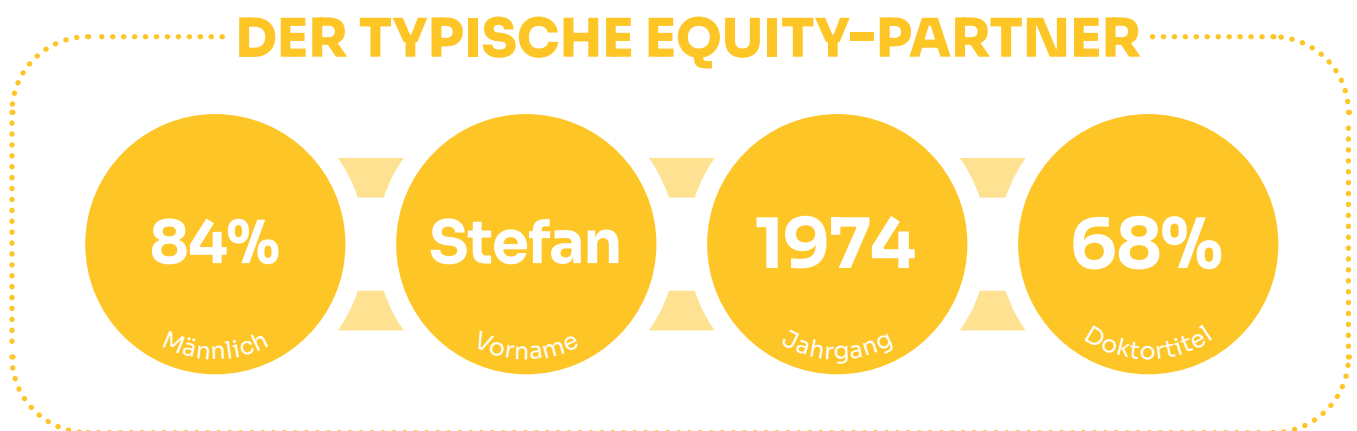
24 Partner tragen den Vornamen Stefan, gefolgt ex aequo von Thomas und Christoph bzw. Christopher mit jeweils 21 Nennungen. Erst auf Platz 21 der häufigsten Namen erscheint mit Maria (5) der erste weibliche Vorname, gefolgt von Stefanie und Anna (jeweils 4).

DER TYPISCHE PARTNER



Auf Equity-Ebene sind Männer um fünf Prozentpunkte stärker vertreten. Auch der Anteil der Promovierten liegt bei ihnen um fast zehn Prozentpunkte höher. Das Durchschnittsalter beträgt 52 Jahre. Der älteste Gesellschafter ist Jahrgang 1946, der jüngste Jahrgang 1995. Der häufigste Vorname ist auch hier Stefan (20), gefolgt von Christoph bzw. Christopher (17) und Thomas (16).

DER TYPISCHE EQUITY-PARTNER



Arbeitsrealität, Karrierewege und Unternehmenskultur in der Kanzlei

Ebene Equity-Partner:innen in Rechtsanwaltskanzleien

Der Arbeitsalltag in Wirtschaftskanzleien wird in der öffentlichen Wahrnehmung häufig vereinfacht dargestellt. Mediale Darstellungen oder Einzelberichte vermitteln oft ein Bild, das der tatsächlichen Komplexität des Systems Kanzlei nur teilweise gerecht wird. Wirtschaftskanzleien sind hochspezialisierte Dienstleistungsorganisationen, deren Arbeit durch Fristen, wirtschaftliche Verantwortung und hohe fachliche Präzision geprägt ist. Diese Rahmenbedingungen machen Kanzleien gleichzeitig besonders leistungsfähig und strukturell stabil.

Die folgenden Beobachtungen basieren auf meiner doppelten Perspektive: der praktischen Erfahrung aus meinem persönlichen Kanzleialltag sowie der heutigen Tätigkeit in der Unternehmens- und Personalberatung. Diese Kombination ermöglicht es, sowohl interne Funktionsmechanismen als auch externe Marktveränderungen einzuordnen.

Informelle Strukturen als tragende Säule des Kanzleisystems

Kanzleien sind formal klar hierarchisch aufgebaut. Gleichzeitig zeigt sich im Arbeitsalltag, dass Entscheidungs- und Organisationsprozesse häufig auf informellen Vertrauensstrukturen beruhen. Zusammenarbeit, Mandatsorganisation und Priorisierung entstehen oftmals dort, wo Rollen eng miteinander verzahnt arbeiten.

Besonders sichtbar wird diese Dynamik im Assistenzbereich. Assistenzpositionen sind überwiegend weiblich besetzt und übernehmen eine zentrale organisatorische Funktion. Sie arbeiten in unmittelbarer Nähe zu Entscheidungsprozessen, verfügen über umfangreiches Prozesswissen und tragen wesentlich zur Stabilität von Arbeitsabläufen bei. Diese Rolle basiert stark auf Vertrauen, Diskretion und Kontinuität, erfolgt jedoch häufig ohne formale Entscheidungsbefugnis. Diese Struktur ist kein Ausdruck fehlender Wertschätzung, sondern Ergebnis gewachsener Arbeitsmodelle in einem hochverantwortlichen Dienstleistungsumfeld. Gleichzeitig zeigt sie, wie stark Kanzleien auf eingespielte Zusammenarbeit angewiesen sind.

Rechtsanwaltsanwält:innen als entscheidende Karrierephase

Innerhalb des Kanzleisystems nehmen

Rechtsanwaltsanwält:innen eine Schlüsselposition ein. Sie tragen früh fachliche Verantwortung, befinden sich jedoch gleichzeitig noch in einer Ausbildungs- und Orientierungsphase. Diese Doppelrolle führt zu einer hohen Leistungsanforderung bei gleichzeitig teilweise unklaren Karriereperspektiven. Aus Beobachtungen in der Beratungspraxis zeigt sich, dass genau diese Phase häufig über langfristige Karriereentscheidungen entscheidet. Wahrnehmungen von Transparenz, Entwicklungsmöglichkeiten und Fairness beeinflussen maßgeblich, ob Talente im System Kanzlei bleiben oder alternative Karrierewege einschlagen.

Wiederkehrende Erfahrungsberichte aus der Praxis zeigen, dass Karriereentscheidungen selten ausschließlich von Arbeitsbelastung geprägt sind. Häufig spielen Planbarkeit, Entwicklungsperspektiven und wahrgenommene Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen eine größere Rolle.

Leistungsverständnis und Förderlogiken in Kanzleien

In vielen Kanzleien entsteht Förderung historisch gewachsen über Zusammenarbeit, Vertrauen und persönliche Nähe. Diese Mechanismen sind in Hochleistungsorganisationen nachvollziehbar, können jedoch dazu führen, dass Karrierepfade weniger systematisch wahrgenommen werden.

Leistung wird in Kanzleien traditionell stark über Arbeitsstunden, Verfügbarkeit und Mandatsverantwortung sichtbar. Effizienz oder strukturelle Wirksamkeit lassen sich deutlich schwerer messen, obwohl sie langfristig für Kanzleientwicklung ebenso entscheidend sind. Diese Logik erklärt teilweise, warum klassische Arbeitsmodelle nicht immer mit unterschiedlichen Lebensrealitäten vereinbar sind.

Der Arbeitsmarkt im Wandel

Der juristische Talentmarkt hat sich in den vergangenen Jahren grundlegend verändert. Kanzleien konkurrieren heute nicht mehr ausschließlich untereinander, sondern verstärkt mit Unternehmen, Justiz und selbstständigen Tätigkeitsmodellen. Diese Entwicklung verändert Erwartungen an Arbeitgeber erheblich.

In Recruitingprozessen zeigt sich zunehmend, dass sich Bewerber:innen weniger für Zusatzangebote interessieren als für strukturelle Fragen: transparente Karrierewege, Führungsmodelle, Arbeitsrealität und Entwicklungsmöglichkeiten. Kanzleien verlieren dabei selten aufgrund fehlender Vergütung oder fachlicher Reputation, sondern häufiger aufgrund fehlender struktureller Klarheit.

Ein häufig beobachtetes Muster besteht darin, dass sich nicht zwangsläufig zu wenige Bewerber:innen melden, sondern oftmals nicht jene Zielgruppen, die langfristig an Kanzleien gebunden werden könnten.

Alters- und Lebensphasenannahmen im Recruiting

Aus der Recruitingpraxis lässt sich beobachten, dass Lebensphasenannahmen im Kanzleiumfeld weiterhin eine Rolle spielen, häufig unbewusst. Insbesondere Frauen sehen sich teilweise widersprüchlichen Erwartungshaltungen ausgesetzt, die Karriereentscheidungen beeinflussen können. Diese Dynamiken entstehen meist nicht aus bewusster Benachteiligung, sondern aus tradierten Karrierebildern innerhalb eines stark leistungsorientierten Umfelds.

Flexible Arbeitsmodelle als struktureller Faktor

Die Diskussion rund um flexible Arbeitsmodelle wird in Kanzleien unterschiedlich geführt. Während Präsenzarbeit historisch lange als Standard galt, hat die Pandemie gezeigt, dass ein erheblicher Teil juristischer und organisatorischer Tätigkeiten auch ortsunabhängig erbracht werden kann.

In Bewerbungsgesprächen zeigt sich, dass Fragen nach Arbeitszeitmodellen, Teilzeitmöglichkeiten oder Homeoffice inzwischen nahezu alle Bewerbergruppen betreffen. Flexibilität ist damit weniger ein Generationen- oder Geschlechterthema, sondern Ausdruck veränderter Arbeitsrealitäten.

Kanzleien befinden sich hier in unterschiedlichen Entwicklungsphasen. Einige Organisationen haben digitale Arbeitsweisen bereits umfassend integriert, während andere weiterhin stark auf Präsenzmodelle setzen. Diese Unterschiede werden vom Arbeitsmarkt zunehmend wahrgenommen und bewertet.

Wahrnehmung und Realität des Kanzleialltags

Der Kanzleialltag ist von außen häufig mit negativen Erwartungen verbunden. Gleichzeitig zeigen sich intern mehrere Aspekte, die differenzierter betrachtet werden müssen.

Klare Hierarchien werden von Mitarbeitenden häufig als stabilisierend wahrgenommen, weil sie Entscheidungswege verkürzen und Verantwortlichkeiten eindeutig zuordnen.

Hohe Leistungsanforderungen können – bei entsprechender Führung – Entwicklung beschleunigen und früh Verantwortung ermöglichen. Zudem arbeiten Kanzleien in einem Umfeld, in dem Entscheidungen unmittelbare rechtliche und wirtschaftliche Konsequenzen haben. Diese Verantwortung prägt Arbeitskultur und Prioritätensetzung nachhaltig.

Ein weiterer oft unterschätzter Faktor ist die ausgeprägte Loyalität innerhalb vieler Kanzleiteams. Mandatsarbeit ist häufig stark personenbezogen, wodurch langfristige Zusammenarbeit eine besondere Bedeutung erhält.

Kanzleien als stabile, aber anpassungsfähige Systeme

Aus Beratungssicht zeigt sich, dass Kanzleien ausgesprochen leistungsfähige Organisationen sind. Ihre Stabilität ist gleichzeitig ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Anpassungsprozesse erfolgen daher oftmals langsamer als in anderen Branchen, da bestehende Systeme zuverlässig funktionieren.

Langfristig zeigt sich jedoch, dass strukturelle Klarheit zunehmend zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor wird. Dazu gehören nachvollziehbare Karrierewege, transparente Förderstrukturen, realistische Arbeitsmodelle und authentische Kommunikation gegenüber Mitarbeitenden und Bewerber:innen.

Kanzleien, die diese Faktoren aktiv gestalten, stärken nicht nur ihre Arbeitgeberattraktivität, sondern schaffen auch bessere Voraussetzungen für Vielfalt in Führungspositionen. Der wachsende Wunsch vieler Juristinnen nach alternativen Karrierewegen kann dabei als Indikator für strukturellen Anpassungsbedarf verstanden werden.

Melanie Gypser ist Unternehmens- und Personalberaterin mit Fokus auf Rechtsanwaltskanzleien. Sie berät Entscheider:innen zu Führungsarchitektur, Employer Branding und strategischem Recruiting mit dem Ziel, Unternehmen strukturell stabil und zukunftsfähig aufzustellen.



Frauen an der Spitze?

Mangelware in Österreichs Rechtsanwaltskanzleien

Sie kommen oft am Weg zur Partnerschaft abhanden. Österreichische Wirtschaftskanzleien stehen vor einem Paradoxon: Der akademische, juristische Nachwuchs sowie die Pipeline an Rechtsanwaltsanwärter:innen ist mehrheitlich weiblich, die Equity-Spitze bleibt aber männlich dominiert.

Der aktuellen Statistik der ÖRAK zufolge lag Ende 2025 der Frauenanteil unter Rechtsanwaltsanwärter:innen bei knapp 53 Prozent, unter eingetragenen Rechtsanwält:innen bei rund 26 Prozent. Und bis zur Equity-Ebene sinkt der Prozentsatz weiter: Der MERIT-Report weist nun einen Frauenanteil unter Equity-Partner:innen von österreichweit 16 Prozent aus. Das deckt sich mit den Ergebnissen des AllBright-Berichts für Deutschland, wo trotz nahezu paritätischer Einstiegsquoten nur 16 Prozent der Partner:innen in Großkanzleien Frauen sind. Österreich und Deutschland zeigen damit quantitativ ein ähnliches Bild, aber auch qualitativ dasselbe Muster: Die Hürden liegen am Karriereweg und nicht beim Studium oder Berufszugang.

Struktur schlägt Exzellenz: Warum das System den Typus „immer verfügbar“ bevorzugt

Formal gilt das Leistungsprinzip. Faktisch dominiert aber bei näherer Betrachtung eine Karrierearchitektur, die auf lineare, unterbrechungsfreie Erwerbsbiografien zugeschnitten ist. In Großkanzleien gelten 1.700 bis 2.000 verrechenbare Stunden pro Jahr als – diplomatisch formuliert – Orientierungswert und Wochenarbeitszeiten von 50–60 Stunden bereits für Berufsanfänger:innen sind gängig. Dieses Modell des „greedy job“ (Claudia Goldin), frei übersetzt des „zeitgierigen Jobs“, belohnt maximale Verfügbarkeit überproportional und macht die Vereinbarkeit von Karriere und Familie strukturell schwierig. Die Folge: Frauen,

statistisch häufiger in der Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung, verlassen die Großkanzlei oft in jenen Jahren, in denen die Qualifikation für die Partnerschaft stattfindet. Damit geht entweder der unausgesprochene Verzicht auf die Equity-Partnerschaft oder der Wechsel in Justiz, Unternehmensjuristerei oder Verwaltung einher. Dies führt zum deutlichen Rückgang der Frauenquote auf Equity-Ebene der Kanzleien auf 16 %. In Justiz und Unternehmen erreichen Frauen hingegen rund 50% der Spitzenjobs. Damit ist klar: Struktur schlägt fachliche Exzellenz!

Macht, die man nicht sieht: Informelle Auswahl und unsichtbare Netzwerke

Equity bedeutet Gewinnbeteiligung, Einfluss und Steuerung des Unternehmens, von Budgets und strategischer Mandate – und diese Macht wird in vielen Kanzleien noch immer primär informell verteilt. Neue Equity-Partner:innen werden aus dem Kreis der bestehenden Partner:innen vorgeschlagen und in geschlossenen Gremien, oft männlich dominiert, gewählt; externe Kontrollmechanismen oder objektivierbare Verfahren sind selten. Der empirische Blick bestätigt: Partnerschaften sind oftmals sehr homogen (dominiert männlich, überwiegend gleicher Ausbildungs- und Herkunftshintergrund) und folgen dem Selbstähnlichkeitsprinzip – man fördert, wem man sich ähnlich fühlt.

In diesem Setting haben informelle Netzwerke, gewachsene Mandantenbeziehungen und Unterstützung durch etablierte Partner deutlich mehr Gewicht als transparente Kriterien. Für Frauen bedeutet das: Sie müssen sich gegen Strukturen durchsetzen, die historisch weder für sie noch von ihnen gebaut wurden und erleben das – wohl nachvollziehbar – als frustrierend.

**Vom Prestigeversprechen zur echten Chance:
Was moderne Kanzleien jetzt zeigen müssen**

Das entscheidende Differenzierungsmerkmal der nächsten Jahre im Employer Branding von Kanzleien wird nicht primär das Prestige der Marke sein, sondern die Glaubwürdigkeit des Versprechens, dass Einfluss und Equity für Frauen realistisch erreichbar sind. Dazu gehören aus Expertensicht vier Elemente, damit das Geschlecht bei Entscheidungen zur Equity-Partnerschaft keinen Unterschied macht:

- Transparente Wege zur Equity-Partnerschaft: Klar definierte, kommunizierte Kriterien, planbare Zeitachsen, nachvollziehbare Entscheidungsprozesse und Gremien, die entsprechend gemischt besetzt sind und nicht nach „Geschlechtsstereotypen“ entscheiden – statt „Papstwahl“ im Partnerzirkel.
- Strukturelle Öffnung statt Quoten-Frau: Flexiblere Arbeitsmodelle, temporäre Reduktionen der Arbeitszeit und alternative Karriereverläufe dürfen kein implizites Ausschlusskriterium mehr sein, sondern müssen bis in die Equity-Ebene hinein unternehmerisch mitgedacht werden.
- Aktive und rechtzeitige Einbindung in Führungs- und Mandatsarbeit: Frühe Einbindung von Juristinnen in Business Development, Schlüsselmandate und Mandantenbeziehungen, systematisches Mentoring von „high potentials“ und Transparenz.

Bernhard Breunlich ist Geschäftsführer von lawyers & more Executive Search & Consulting. Eine Personalberatung, die auf Jurist:innen in Kanzleien, Unternehmen und sonstige Institutionen spezialisiert ist. Er ist ferner im Vorstand der Vereinigung Österreichischer Unternehmensjurist:innen (www.vuj.at).

- Und zu guter Letzt: Umdenken! Nur, weil es immer so war, heißt nicht, dass es immer so sein muss! Das gilt für viele althergebrachte Denk- und Handlungsweisen sowie Mythen!

Einige österreichische Kanzleien zeigen, dass es anders geht: So bieten Vorreiter am Kanzleienmarkt bereits dezidierte Initiativen zur Gleichstellung von Frau und Mann im Kontext Rechtsanwaltskanzlei. Diese Kanzleien, die konsequent Transparenz, Mentoring und realistische Karrierewege für Frauen bieten, setzen den neuen Marktstandard im „War for Talent“. Diese Häuser werden von Bewerberinnen als attraktive Alternative wahrgenommen und setzen damit den Benchmark für eine Branche, die sich nicht länger leisten sollte, ihre weibliche Exzellenz zu verlieren.



Gleichberechtigung passiert nicht, man muss sie gestalten

43% Partnerinnen, Julia Fritz, Equity-Partnerin bei PHH-Rechtsanwält:innen, erzählt, wie sie das umgesetzt haben.

Ihre Kanzlei gilt als Vorreiterin für Gleichberechtigung und moderner Arbeitskultur. War das ein Selbstläufer?

Julia Fritz: Nein. Wir haben viel unternommen, aktiv Strukturen verändert und viel miteinander gesprochen und diskutiert. Das ist nicht von allein passiert. Meine Kolleginnen und ich haben intern durchaus Überzeugungsarbeit geleistet – Gleichberechtigung entsteht nicht automatisch – man muss sie gestalten. Aber genau dieses wechselseitige Verständnis war entscheidend.

Was war ein zentraler Schritt?

Julia Fritz: Die Einführung eines vollständig transparenten Vergütungssystems. Vom Konzipienten bis zur Partnerin ist klar geregelt, wie sich Gehalt und Karriere entwickeln. Individuelle Gehaltsverhandlungen spielen keine Rolle mehr – das verhindert strukturelle Nachteile, insbesondere für Frauen. Transparenz verhindert solche strukturellen Nachteile. Bewerberinnen und Bewerber wissen bei uns sofort: Wo stehe ich, was kann ich verdienen, wie sieht der Karriereweg aus?

Viele Konzipientinnen, weniger Anwältinnen, kaum Equity-Partnerinnen. Woran liegt das aus Ihrer Sicht?

Julia Fritz: Häufig liegt es an mangelnder Flexibilität und an Gewinnverteilungssystemen, die unterschiedliche Lebenssituationen – wie auch die Gründung einer Familie – indirekt benachteiligen, nicht nur für Frauen, sondern für Eltern. Wenn der Wunsch nach Zeit für die Familie strukturell benachteiligt wird, steigen Frauen – oder generell Eltern – aus. Elternschaft betrifft beide Geschlechter. Viele gut ausgebildete Frauen sind heute nicht mehr bereit, allein die gesamte Care-Arbeit zu übernehmen – und das ist richtig

so. Wir haben ein KPI-basiertes Vergütungsmodell eingeführt. Die Gewinnverteilung orientiert sich an objektiven Kennzahlen wie ua. Profitabilität. Wer weniger arbeitet, verdient anteilig weniger – unabhängig vom Grund. Das System ist geschlechts- und lebenssituationsneutral. Es geht um Zahlen, nicht um Rechtfertigungen. Das schafft Fairness.

Was war neben den strukturellen Änderungen wichtig?

Julia Fritz: Eine offene Kommunikationskultur. Viele Konflikte sind Kommunikationsprobleme. Sobald wirtschaftliche Themen emotional werden, wird es schwierig. Wir haben gelernt, Fakten auf der Sachebene zu diskutieren. Und man darf nicht alles persönlich nehmen. Nicht jede kritische Nachfrage ist ein Angriff auf die Gleichberechtigung. Es geht um faire Systeme, offene Kommunikation und wirtschaftliche Transparenz. Oft braucht es auch einen oder eine, die etwas Neues wagt, das dann in die Kanzleikultur übernommen wird.

Funktionieren Teilzeit und Homeoffice in einer Wirtschaftskanzlei?

Julia Fritz: Ja, mit klaren Regeln und den entsprechenden wirtschaftlichen Einigungen. Beim Homeoffice haben wir gelernt: 100% (freiwilliges) Homeoffice schadete Kultur und Profitabilität. Heute gelten bei uns zwei flexible Tage pro Woche.

Was wünschen Sie sich für die Branche?

Julia Fritz: Eine Änderung der Sichtweise, dass eine Anstellung besser ist als Selbstständigkeit. Viele Anwältinnen wünschen sich eine Anstellung aus Sicherheitsgründen. Ich sehe das anders. In einer offenen Kanzleikultur kann

Selbstständigkeit mehr Flexibilität bieten. Ich kann flexibel reagieren, wenn mein Kind krank ist. Ich brauche keine Genehmigung, um zu gehen. Es gibt zwar keinen gesetzlichen Mutterschutz wie im Angestelltenverhältnis, aber individuelle Lösungen sind möglich und das fördert die Kultur und den Zusammenhalt.

Sie haben 2022 Ihren Kanzleinamen gegendert. Wie waren die Reaktionen?

Julia Fritz: Sprache ist mächtig. Wenn wir Diversität leben, wollen wir sie auch sichtbar machen. Gleichberechtigung soll nicht nur strukturell, sondern auch symbolisch erkennbar sein. Es gab durchaus Kritik aber auch viel positives Feedback. Und andere Kanzleien haben nachgezogen. Wir haben auch in unserem Syndikatsvertrag das Wort Mutterschaft durch Elternschaft ersetzt. Wir achten auch bewusst auf Bildsprache. Nur Männer auf Deal-Fotos versuchen wir aktiv zu vermeiden. Diese Sensibilität ist uns sehr wichtig.

Ihr Ansatz wirkt ganzheitlich.

Julia Fritz: Das ist er auch. Gleichberechtigung ist kein einmaliges Projekt, sondern ein kontinuierlicher Prozess. Es braucht transparente Systeme, offene Kommunikation und den Mut, bereit zu sein, sich selbst zu hinterfragen und Strukturen immer wieder anzupassen.

Es braucht auch das Bewusstsein, dass Work & Life kein Widerspruch sind – jede Frau und jeder Mann muss für sich definieren, was das bedeutet, wenn man beides will und in welchem Ausmaß das gelebt wird.

Mag. Julia Fritz ist seit 2015 Rechtsanwältin und seit 2017 Partnerin bei PHH Rechtsanwält:innen.



Diversität ist Teil unserer DNA

Mit Equity-Partnerin Maria Doralt und HR-Chefin Petra Gruber von DLA Piper Österreich im Gespräch über Geschlechterverteilung, Unternehmenskultur und strukturelle Chancengleichheit

Bei der Geschlechterverteilung in österreichischen Kanzleien sticht Ihre Kanzlei mit besonders ausgewogenen Zahlen hervor. Aktuell zählen Sie 17 Partner:innen, davon acht Frauen. Das sind rund 47 % am Wiener Standort. Wie haben Sie das geschafft?

Maria Doralt: Ein entscheidender Wendepunkt war der Zusammenschluss von Weiss-Tessbach mit DLA Piper im Jahr 2003. Mit der Internationalisierung kam ein neues Mindset: Diversität war von Anfang an Teil der strategischen Ausrichtung. Diversität – nicht nur im Hinblick auf Gender, sondern insgesamt – ist seither Teil unserer DNA. Das war keine spätere Initiative, sondern ein kultureller Neustart.

Was hat sich konkret verändert?

Maria Doralt: Vor dem Zusammenschluss war die Struktur – wie in vielen Kanzleien – deutlich traditioneller geprägt. Mit der internationalen Einbindung kam eine offenerere, leistungsorientiertere und diversitätsbewusste Kultur.

Die besten Köpfe sollen gefördert werden – unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Lebensmodell. Und das wird nicht nur kommuniziert, sondern tatsächlich gelebt. Unterschiedliche Perspektiven führen zu besseren Lösungen, gerade bei komplexen Mandaten. Und Diversität bedeutet bei uns nicht nur Gender. Es geht unter anderem auch um soziale Herkunft, Nationalität, Lebensentwürfe. Wir achten sehr bewusst darauf, keine impliziten Hürden entstehen zu lassen.

47 Prozent Frauenanteil auf Partnerebene sind im Marktvergleich bemerkenswert. War das ein strategisches Ziel?

Maria Doralt: Wir haben sehr früh verstanden, dass Diversität einen echten Mehrwert bringt – für die Qualität der Beratung, für die Unternehmenskultur und für den wirtschaftlichen Erfolg. Diverse Teams bringend bessere Ergebnisse.

Ab einer kritischen Masse – etwa 30 Prozent – verändert sich die Kultur spürbar. Heute sind wir

deutlich darüber und das merkt man im täglichen Miteinander.

Wie verhindern Sie strukturelle Biases – etwa bei Beförderungen oder Projektvergaben?

Petra Gruber: Durch Transparenz und Struktur. Unsere Beförderungskriterien sind klar definiert und objektiv nachvollziehbar. Es gibt einen strukturierten Performance-Review-Prozess mit Moderation durch HR, um mögliche Biases zu reflektieren. Auch bei Interviews oder der Arbeitsallokation achten wir darauf, wer welche Chancen erhält oder wer sichtbar gemacht wird. Chancengleichheit und Fairness beginnt nicht erst bei der Partnerschaft, sondern viel früher in der Pipeline.

Welche Rolle spielen Vorbilder?

Maria Doralt: Eine große Rolle. Wenn junge Jurist:innen sehen, dass es Partnerinnen mit Familie gibt, dass unterschiedliche Lebensmodelle möglich sind, dann entsteht Vertrauen ins System. Role Models machen Karrierewege greifbar und realistisch.

RA Dr. Maria Doralt ist eine führende Anwältin im Bereich Corporate M&A, ein Bereich, der immer noch stark männerdominiert ist. Sie ist im globalen Steering-Com für LAW, der Leadership Alliance for Women bei DLA Piper und leitet die Initiative auch in Europa.



Welche konkreten Maßnahmen unterstützen Frauen – oder generell alle Talente – auf ihrem Karriereweg?

Petra Gruber: Wir investieren stark in strukturierte Entwicklungsprogramme, international wie lokal. Es gibt Trainings, Mentoring- und Sponsoring-Formate sowie gezielte Programme für verschiedene Karrierestufen. Besonders wertvoll ist die internationale Vernetzung. Junge Jurist:innen nehmen früh an standortübergreifenden Trainings teil und bauen ein globales Netzwerk auf. Auch Secondments im Ausland sind integrierter Bestandteil der Entwicklungsmöglichkeiten. All das fördert nicht nur die fachliche, sondern auch die persönliche Entwicklung.

Ein klassisches Thema ist die Vereinbarkeit von Karriere und Familie. Wie flexibel ist Ihr Modell?

Petra Gruber: Flexibilität ist zentral. Wir haben Teilzeitmodelle auf allen Ebenen – auch in stark transaktionsgetriebenen Bereichen wie Corporate/M&A. Arbeitszeitreduktion, Homeoffice, Arbeiten aus dem Ausland oder aus anderen Bundesländern – all das ist möglich. Entscheidend ist die Teamstruktur und die Bereitschaft, Lösungen zu finden. Zusätzlich bieten wir ein Working-Parents-Programm mit Coaching-Angeboten rund um Karenz und Wiedereinstieg.

Maria Doralt: Wir leben eine Kultur des Vertrauens. Leistung wird nicht mit permanenter physischer Präsenz gleichgesetzt.

Ein sensibles Thema ist die Einbindung der Männer. Wie vermeiden Sie eine Polarisierung?

Maria Doralt: Das ist ein ganz zentraler Punkt. Diversität funktioniert nur inklusiv. Männer sind keine Gegenspieler, sondern wesentliche Allies. Gerade junge Männer fordern heute selbst Gender Balance und auch flexible Modelle ein. Sie wollen Zeit für Familie oder individuelle Lebenswege. Wenn wir von Chancengleichheit sprechen, dann gilt das für alle.

Was würden Sie Kanzleien raten, die noch am Anfang stehen?

Maria Doralt: Ehrliche Selbstreflexion. Man muss von Anfang an ehrlich hinschauen: Wen laden wir zum Interview ein? Wie sieht die Pipeline aus? Wer bekommt die großen Mandate? Welche ungeschriebenen Regeln existieren vielleicht noch? Veränderung beginnt mit Bewusstsein, Transparenz und strukturierten Prozessen.

Wo sehen Sie Ihre nächste Entwicklungsstufe?

Maria Doralt: Wir wollen unsere Vorreiterrolle weiter ausbauen und unsere Erfahrungen auch in die Branche und in unsere anderen europäischen Standorte tragen.

Diversität ist nicht nur ein internes Thema, sondern ein Standortfaktor. Auf Talente zu verzichten, können und wollen wir uns schlicht nicht leisten.

Gibt es eine Botschaft, die Ihnen besonders wichtig ist?

Maria Doralt: Es geht nicht um Frauen gegen Männer. Es geht um die besten Köpfe. Wenn wir Diversität leben, profitieren alle Stakeholder und auch die Gesellschaft insgesamt.



Mag. Petra Gruber,
MSc. ist HR-Managerin bei DLA
Piper Weiss-Tesbach
Rechtsanwälte GmbH.

Das sagt der MERIT Beirat

Wie an den Universitäten zeigt sich auch im Anwaltsberuf eine „leaky pipeline“: auf dem Weg zum Top-Level sinkt der Frauenanteil.

Eine Studie für den Hochschulbereich zeigte, dass das mit familienfeindlichen Arbeitsbedingungen zusammenhängt, die in der „rush-hour des Lebens“ die Angehörigen der Altersgruppe der 30-40-jährigen vor die Wahl zwischen Kind und Karriere stellt. Dass sich dabei Frauen oft gegen die Karriere entscheiden, ist nachvollziehbar.

Warum die Berufsfelder, denen dieses Potenzial verloren geht, nicht durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen gegensteuert, bleibt ein Rätsel! Von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen profitieren alle!



Die Mitglieder im Beirat von MERIT Austria

Maria Rauch-Kallat, MBA, Bundesministerin a.D. und Unternehmerin

Mag. Bettina Glatz-Kremsner, ehem. Generaldirektorin Casinos Austria und Vorstandsvorsitzende der österr. Lotterien

Dr. Wolfgang Mazal, emerit. Prof. für Arbeits- und Sozialrecht

Lukas Holter, BA, Kommunikationsberater

Prof. Dr. Monika Köppl-Turyna, Direktorin Eco-Austria

DI Dr. Bente Knoll, Universitätslektorin TU Wien und Unternehmerin